

Ⅲ－３ 事業主の義務

(第12条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他介護休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者

- (1) 要件を満たした介護休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第12条第1項）。
- (2) 「労使協定」については、Ⅱ－3(2)（12ページ）で説明したとおりです（法第12条第2項）。
- (3) 「介護休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第23条）。
 - ① 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第23条は、労使協定を締結した場合に介護休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて介護休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません）。

Ⅲ－４ 介護休業の期間 １－休業期間－

(第 11 条、第 15 条第 1 項、第 2 項)

○ 介護休業をすることができるのは、対象家族 1 人につき、一の要介護状態ごとに 1 回、通算して 93 日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

- (1) 適正な手続に基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果介護休業を開始する日又は介護休業を終了する日となった日になります（Ⅲ－５参照）。
- (2) ただし、申出による介護休業を終了しようとする日が、介護休業を開始しようとする日から起算して 93 日から対象家族についての既を取得した介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日（以下「通算 93 日経過日」といいます。）より後の日である場合には、通算 93 日経過日が介護休業期間の最終日となります。
- (3) 介護休業等日数は、次に掲げる日数を合算した日数になります。
 - ① 介護休業をしていた日数
 - ② 勤務時間の短縮等の措置が講じられた日数なお、勤務時間の短縮等の措置については、労働者の権利行使に不利益が生じないよう、介護休業等日数に算入される措置であること及び講じられた措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ介護休業等日数に算入することとされています（則第 21 条の 2）。